

第 2 回泉佐野市男女共同参画審議会 会議録要旨

開催日時	令和 3 年 11 月 24 日（水）午後 1 時 30 分～3 時 10 分
開催場所	泉佐野市役所 4 階 庁議室
案件	（１）第 1 回泉佐野市男女共同参画審議会での審議をふまえて （２）「（仮称）第 3 次泉佐野市男女共同参画推進計画」の素案について （３）その他
出席議員	細見委員 高野委員 中藤委員 杉村委員 村田委員 立山委員 中村委員 牛山委員 馬場委員
欠席議員	川崎委員
事務局出席者 （人権推進課）	中下人権推進担当理事 川崎人権推進課長 馬場男女共同参画係長 中川主任
傍聴人数	0 人

1. 開会

原則公開だが、現時点で傍聴者はいない。途中で傍聴希望者が出た場合は、その時に諮る。

2. 資料確認

3. 議事

【会長】

議題（１）「第 1 回泉佐野市男女共同参画審議会での審議をふまえて」についての説明をお願いします。

【事務局】（資料に基づき説明）

質問に対するご報告をさせていただきます。

女性センターの相談体制と運営のあり方について、人権推進課の相談体制には、人権擁護委員による人権相談、弁護士による無料法律相談、職員による相談、女性センターでの面接相談と電話相談のほかに各地域の市民交流センターでの総合相談を行っています。平成 9 年 5 月に女性センターが設置されたのちは、ジェンダー問題について特化した相談は女性センターで、DV など緊急性

を有する相談は市役所で職員が対応してきました。

これまで人権推進課では、同和行政係と人権推進係に管理職が配置されていましたが平成30年度に見直しが行われて、係としての管理職が不在の状態が続いています。

市の方針で、職員でなければならない業務以外は委託を進めることになり、市民課をはじめとして窓口業務の委託が進められてきました。相談業務は専門的な知識や経験が求められるので、研修等を通じてスキルアップを図りながら職員2名をセンターに配置していました。DV等の相談件数は年々増加傾向にありながら、職員数が減少する中でも相談体制を確保する必要があったため、本庁で相談対応をして、今年度から女性センターの窓口業務を委託することになりました。

現在も女性センターの問い合わせ対応やセンター事業の企画運営、面接相談の予約対応は、本庁において職員があたっています。委託費とセンター業務にあたる職員の人件費が発生しており、費用対効果の算出が困難な状況です。

今後の運営のあり方は、市の総合計画における男女共同参画社会の実現の指標であるKPIに女性センター利用数、啓発事業の参加者数の目標を立てて事業を進めてきました。啓発事業のほかに女性の自立支援の事業を行ってきました。女性の社会進出は一定の成果がみられています。まちの活性課のほうで女性起業家の育成や環境整備が進められています。

今後の目標は、数の問題でなく、悩みを抱える男女や支援を必要とする人に軸足を置いた事業を考えています。次世代の相談員やカウンセリングの人材育成を図る必要があると考えています。

当日資料にある学童保育の外国人児童数については、徐々に増えつつあります。申込時に国籍の聞き取りは行っておらず、名前により把握しています。

パートナーシップの制度については、大阪府の宣誓制度を利用している人には市営住宅の応募資格の対応を行っています。個別の利用希望が現在までないので、現状では大阪府の制度を流用することにします。

【会長】

学童保育の資料はこれでよいでしょうか？

【委員】

日本名で登録している人が把握できていないと思います。

【会長】

担当課はどこでしょうか？

【事務局】

担当課は学校教育課で、学校教育課から報告を受けた資料です。

【会長】

学童保育の現場では数の把握はありますか？

【委員】

来てほしいが来られない人もいます。

【会長】

数の推移はどうでしょうか？コロナの影響はあるのでしょうか？

【委員】

増えてきているのは現実にあります。コロナの影響は感じられません。

【会長】

事務局も苦勞していると感じますが、女性センターの運営のあり方についてはどうでしょうか？

【委員】

のちほど素案の説明のところに出てくると思うので、今後のことについては、素案のところでは意見を出したいです。

【会長】

議題（２）「『（仮称）第３次泉佐野市男女共同参画推進計画』の素案について」について、素案の説明をお願いします。

【事務局】

事前送付させていただいた素案は、前回審議会にてご審議いただいた案に基づいて作成しています。

第１章は 19 ページの本市の取組の文案を本日配布しました。

第２章は 25 ページから重点的に取り組む課題について記載しています。

第３章では計画の具体的な内容を記載しています。具体的取組や主な担当課についても、各課に照会をかけています。担当課によっては検討中の部分も含まれています。

第４章では計画を推進する中での体制や進行管理について記載しています。計画策定後は各課へ計画における進捗確認を行う予定です。

【会長】

ただいまの説明についての意見や質問をお願いします。

【委員】

25 ページのワーク・ライフ・バランスに関わる事ですが、今年になって忌引きをとったのですが、その際に父は3日、義母は1日しかでませんでした。これは男性中心の日数設定だと感じました。泉佐野市として検討していただけないかなと思いました。

【委員】

かつて生命保険で、男女で命の値段が違ふと問題になりました。

【会長】

泉佐野市にその規定はありますか？

【事務局】

人事課の所管になります。規定を調べて回答します。

【会長】

国の公務員でも規定があるはずなので、今の意見のように家族形態に対応した変化があるのか、市独自でそれが可能なのかを含めまして、問題提起として調査してほしいです。

【委員】

6ページに「大阪府の動き」が記載されていますが、「泉佐野市の動き」は記載しないのでしょうか？

【会長】

「本市における取組」の内容をいくつか加えることはできませんか？

【事務局】

2ページの中段に泉佐野市での流れを記載していますので、そちらで見ていただく形になっています。

【委員】

この策定された計画書は、誰に向けた冊子となるのでしょうか？

【事務局】

専門の人だけでなく、市民の人に見てもらうことも想定しています。

【委員】

市民が見るときには、見やすいように流れを意識して書かれていた方が分かりやすいと思います。内容が多少重複したとしても、市の動きを入れても良いと思います。

【事務局】

構成について検討します。

【会長】

多少重複しましても、府の次に市の動きを入れた方が良いかもしれません。19ページから拾い上げるものがあったとしても良いと思います。

【委員】

7ページのジェンダー・ギャップ指数の話は資料として盛り込まれるのでしょうか？この指数は知名度が高いですが、民間が出している指標です。一方で国連が出している公式的な指標もあります。この指数がセンセーショナルなのでよく取り上げられていますが、内閣府のサイトにも複数の指標が取り上げられていますので、複数の指標を掲載することも検討してほしいです。

【会長】

この指数は多くの人知っているということがあります。実際には他の指標では、日本はそこまでひどい統計ではない可能性もありますね。

【委員】

メジャーだからこの指数を載せるということでは、男女共同参画の観点からすると違うのではないと思います。

【会長】

この指数は、これまで問題意識が低かったジェンダー・ギャップの問題を可視

化してきたという経緯があります。いきなり相対化するというのも承服しかねるところもあります。

【委員】

調査した結果として、内閣府が定義していることがあれば、その指標に沿う形でも良いのではないかと思います。

【会長】

参考のために、ほかの指数も見ておいてください。

2020年のところを薄く網掛けをしておいたら、見る人に親切だと思います。

9ページの「再分配」の定義が分かりにくいです。

【事務局】

税金の控除や手当を反映した結果という意味ですが、説明不足だと思いますので追記します。

【委員】

女性の貧困の中で、最近「生理の貧困」が言われていますが、市では生理用ナプキンの在庫が積みあがっていると聞いています。実際にどのように配布されているのでしょうか？

【事務局】

市として、防災備蓄の生理用品を人権推進課と子育て支援課の窓口で、コロナ下で経済的な理由で生理用品を買えない人からの希望に応じて配布しました。広報に載せましたが、取りに来にくいのはあるかもしれません。教育委員会にもご協力いただいて、相談者に対して情報提供し、学校にも置いてもらうよう相談して、小中学校にも配りました。学校では保健室に生理用品を設置しています。そこに追加して学校に配りました。外国人の女性で経済的にしんどい人に、外国人対象のイベントで配布してもらえよう、国際交流関係団体に渡しました。現在、在庫はありません。

【会長】

こういうことをやっていますという告知なり、表示をした方がいいですね。役所の窓口に来るのは難しいだろうから、いつでも行けば支援してもらえという体制を常にもっていたほうがいいです。できれば、「生理の貧困」への対応について明記できると良いです。

【事務局】

現在、在庫がありませんが、今後も状況が悪化するようであれば、福祉部門と共同で予算化するか検討している状況です。

【会長】

システムとして人権推進課が取り組む方向でお願いしたいです。備蓄が終わればということでは、非常に惜しい施策だと思います。

【委員】

男女共同参画は全ての課に必要な視点ですので、各地域に女性のリーダーをど

れだけ作るかが大事なことになります。そのための施策をどうするのかが大事です。また女性だけではなくて、女性の問題に配慮できる男性も必要です。双方含めて、どうやってリーダーになる人を育てるかを市が投げかけてほしいです。市職員の人員に限りがありますので、市民を育てていく前向きな方向を考えてほしいです。予算がなくても、できることはあります。地域に向いて、これからの地域社会に必要なこととして働きかけてほしいです。

【事務局】

市民向けの講座もですが、職員にも男女共同参画研修を行っています。男性がどれだけ踏み込めるかという部分もあって、生理用品のことを男性が知らない場面もありました。防災備蓄を担当する職員に女性がいないということも含めて、女性の視点に立った研修にも力を入れていきたいと思えます。

【委員】

リーダーに男女半々は必要です。女性のことを分からない人ばかりでは、女性への配慮ができません。災害時も含めて、人によって大切なものはそれぞれ異なります。それを理解するのが人権の基本です。違う意見を出し合って、良いところを取り上げて前に進んでいかないといけません。

【会長】

この審議会でも効果的な話を審議しましても、施策としてどう下りるのかという心配があります。「生理の貧困」等の新しい課題を、担当部局がどこまで具体的に施策として下せるかを考えないといけません。9ページに「生理の貧困」の問題に触れて、具体的取組に反映することが可能なら、そうしてほしいと思えます。仮定の話ですがその場合、「生理の貧困」に対する具体的取組をどこに入れるのがいいのでしょうか？

【事務局】

どこに含めるかは検討します。

【委員】

14ページと15ページのグラフで数字の取り方が異なるのはなぜでしょうか？泉佐野市がもし比較をするのであれば、全体と比べてどういう位置づけにあるのかといった意味合いが相応しいのではないのでしょうか。そのようなデータはあるのでしょうか？選挙の関係もあるとは思いますが、泉佐野市議会の女性議員の割合に変化がないので、2年おきのグラフでも良いのではないかと思えました。

【会長】

14ページのグラフは全国共通で、市議会の数字が変わらないのも現実なので、このままでよいと思えます。市の審議会や職員の女性比率は、かなり積極的にやらないと市の評価が落ちてしまうと思えますので、検討していただきたいです。

【委員】

16 ページをみると、自治会会長の女性数が増えていません。これを増やす方を考えていますか？

【会長】

推進計画の目標値にもかかわってくると思います。

【委員】

自治会に目標値への働きかけはできないのでしょうか？

【事務局】

難しいと思います。自治会自体の数も減ってきています。

【会長】

計画推進の数値目標は、具体的に設定するのでしょうか？

【事務局】

20 ページの指標を基に、現状に合わせて設定します。

【委員】

数値目標を設定するときに、関係各課に数値目標を持ち出すとしたら、どの程度なら達成可能なのかを相談することができるのでしょうか？人権推進課が一方的に決めるのは、継続的な活動を考えると難しいのではないのでしょうか？

【会長】

自治会の会議で次の役員を選ぶときに、自治会任せでは男性になってしまうので、人権推進課が働きかけてやっと動くような感じです。

【委員】

意識づけするためにも、関係団体に働きかけた方がよいと思います。

【会長】

数値目標をある程度準備して、それを基準に関係各課との話し合いをするのがいいですね。

【委員】

私の住む地域はジェンダー平等に対する考え方が古い地域で、何らかの制約をかけないと女性が役員に選ばれることがないと感じています。どうしたらいいのでしょうかね？

【委員】

PTAは女性が増えました。

【委員】

自治会の協議委員として、地域の自治会活動を見てきましたが、泉佐野市は住みやすい地域という評価がされていますが、実際の自治会はリタイアした男性高齢者が中心になっています。地域の5役に女性が入っている地域もありますが、次第に地域のつながりが弱くなってきて、役員を敬遠する傾向になってきています。そこに輪をかけてコロナの影響があります。社会福祉協議会や自治会で頑張っている人もいます。人を育てる講座や人材発掘からやっていただきたいですが、市長のいう「日本一の市」になるよういろいろなことをやってい

る反面、予算をカットされている部分もあって、そのギャップを感じています。予算のカットの話は地域の団体からも聞きます。2025年問題がある中で、みんなで力を合わせてやらないといけないと思います。

【会長】

人材育成は、この担当課でやるのが必要です。どこがやるかということですが、現時点では女性センターになるのでしょうか？

【事務局】

いろいろな分野での人材育成はあると思いますが、女性センターなどの予算も大幅なカットがされています。例えば講座の講師の謝金の兼ね合う形で市民ボランティアを活用して、幅広い分野の講座を開催するようになってきました。しかし人材育成となると講座回数が多くなり、講師の謝金を賄うのが難しいです。

【会長】

謝金だのみでなく、予算が少なくてもやれる人材育成方法を考えないといけません。例えば、何かを知りたいという人が集まって、自分達で勉強する勉強会となれば、多くの謝金を払わなくても来てくれる人も見つかると思います。

【委員】

これまで女性センターの役割は、人を育てて、学んだことを発揮する場所を同時に考えながらやってきていました。なので立派な先生を呼ぶのではなく、勉強したいという人を集めることは難しくはないと思います。

【委員】

人権推進課の予算でなく、例えば先日広報紙でみた芸人が大使になったときに、セミナーや講演をしていただけるオプションを設けて活用するなどの取組を考えないといけません。

【事務局】

企画する際に難しいと感じるのは、女性センターの立ち上げ当初は専業主婦層が主で、フルタイムやパートで働く女性が少なかったです。時代が変化して、若年層の育成に苦心しています。その世代は平日に働いている人が多いです。なので、市役所の空いている時間に継続的にセミナーを実施できる人が少ないです。ゲストティーチャーの養成講座に参加していた人でも、就職先が決まったという理由で抜けることがあります。広報にも力を入れてはいますが、どういう形であれば、活躍していただける方が定着するのが難しいと思っています。

【会長】

去る人があれば入ってくる人もあります。どんどん人材講座を作って育てていけばよいです。そうしないと人材は育ちません。泉佐野はゲストティーチャーが学校に出向いていくことは良い点だと思いますし、そのような種があるわけです。まいた種が全部育つわけではないですが、今やれる人がいるなかで、どんどん種を植えてもらうことでよいと思います。51 ページに「ゲストティー

チャー会議の充実や派遣の拡大ならびに人材の育成を推進します」という言葉はぜひ入れておいてほしいです。その枠組みの中で、自治会の役員経験者などをゲストに招いて話してもらうこともよいです。53 ページの 74 番にも書かれています。そのような取組に賛同できる方の協力をいただきながら回していくということですね。牛山委員などにぜひ参加してほしいと思います。

【委員】

学生が話す機会があっても良いですね。報酬面や本人の経験面でのメリットもあるので、若い世代がゲストティーチャーになってもよいと思います。

【委員】

家庭のなかで男女共同参画ができていれば、子ども達もそれを見て真似をします。

相談利用についてですが、市役所まで相談に行くのは大変です。地域や町内会で相談を受けて、市につないだらよいと思います。

【副会長】

府立大学の教員をしています。学生は男女半々ですが、教員の女性比率は低いです。大学全体では、理系女子を増やす取組として、女性の学生が下の世代に講義する機会があります。市の方にも来させてもらっています。

【事務局】

小学生を対象に来てもらっています。

【副会長】

上の世代にも講演をすることはできなくはないのかなと思います。

【会長】

いろいろ広がりますね。大学の講座に行ってもいいし、女性センターに来てもらってもいい。いま理系女子を増やすことがブームになっています。是非大学と共同でやってみてほしいですね。

【委員】

頭でわかっている、実行するところまで至っていません。なので地域では、まずは行動しないと意味がないと常々話しています。地域では、ひとり暮らし高齢者の支援をしていますが、いまは子どもの居場所に困っています。高齢者でも子どもでも、人との繋がりがないと精神的に参っていきます。

【委員】

行動につなげるためには、お互いが認め合うことが必要です。自分が認められていない、認められないんじゃないかという怖さが行動を妨げてしまうので、行動に移しやすいように、それを後押しすることが大事ではないかと思います。

【委員】

子どもの自己肯定感が低いと自信が持てず、外に出られないといったことが起こります。いろんな機会にいろんな人と出会って、話を聞くことが出来るか否かが重要だと思います。子どもに対しては機会を与えることが必要です。ひと

り親世帯では、子どもに様々な体験をさせられないケースもあります。

【委員】

以前、ゲストティーチャーに行ったときに女の子が「女子でも博士になれると思っていなかった」と言っていました。そのようなことって大事だと思うんですね。ぜひ市でも前向きに仕掛けを考えて、熱を持って働きかけたら動くと思うので、あきらめずに取り組んでほしいです。

【会長】

公民館活動や地域の団体などもポイントで、地域の人材も活用していくことを考えてほしいです。例えば、居場所のない小学校高学年向けの料理教室などもいいですね。

【委員】

今の時代は何か考えて工夫して、やるだけのことをやっていくしかないです。

【委員】

45 ページは病気の話題になっていますが、がんが増えていますという見せ方に対して着地点としての目指すところに触れた方が良いのではないのでしょうか？がんが増加している背景を認識しつつ、健康支援の実施や医療体制の整備等のプラス面の表現があった方が良いと思います。

【委員】

56 ページの相談業務で、メールや SNS での相談の方向性はあるのでしょうか？若年層には必要になってくると思います。

【事務局】

市の LINE アカウントはありますが、各担当課での利用はできません。外部機関で相談窓口を設けているところがありますので、そこへの周知を徹底していきたいと思います。

【委員】

51 ページの 66 番ですが、性教育は男女別ではなくて男女一緒にやるべきだと思います。

【委員】

まったく同感ですが、現状は男女別になっています。今後は、男女双方が互いの体のことを理解することが重要なので、そのような方向に変えていきたいです。身体の成長が早くなってきていますので、身体の仕組みを教えることが 4 年生段階から必要ではないかと思っています。

【会長】

現場の声を入れていくことも大切ですね。

【委員】

市の職員が、自分たちはこうなっていく、こう考えていきますということも記載されるのでしょうか？そのような内容がないと、市民はわからないのではないかと思います。

【事務局】

職場研修は人事課も含めて関係課が集まって、職場研修の指導員である各課課長代理におろして計画しています。年間最低2回は実施を要請しています。それとは別に、新採用の職員には人権研修を行っています。それぞれの職場の希望を聞きながら、計画的に実施しています。

【委員】

年間計画で決まってくるということですね。5か年計画で継続的にリーダー養成するのであれば、継続的な研修や勉強会を行うことも必要だと思います。

【会長】

講座の目的を明確にして、終わった後に気づきを点検するサイクルを回せば効果的ではないかと思います。

【事務局】

以前は、課長代理級職員の兼務職員が集まって、差別事例が起きた際の庁内マニュアルを提案し、作成することをやっていましたが、人数的な問題で現在開けていません。今後継続してやるのが大事だと思います。

【委員】

48 ページの 60 番は、何年計画で取り組むのでしょうか？

【事務局】

建築住宅課で制度の業務を行っています。各関係課でどれだけ対応が可能なかを把握しているところです。

【会長】

今回の意見を可能な限り推進計画に反映していただくようお願いいたします。審議は以上で、事務局に司会にお返しいたします。

【事務局】

今回の意見を素案に反映しまして、今後パブリックコメントを実施します。審議会としての答申は、委員長のみで市長に渡す形になります。

【会長】

最終案はなるべく速やかにお送りいただきたいです。

【事務局】

追加のご意見ありましたら、今月中で承ります。追加の意見に関しましては、会長と事務局で調整させていただきます。今日の意見と追加意見を反映した上で、12月中旬にパブリックコメント提出前の案として委員に示します。

4. 閉会（川崎人権推進課長より閉会の挨拶）